



# El paradigma de la retribución de la innovación

**GIAN-LLUÍS RIBECHINI CREUS,**  
Ingeniero Industrial.

Considerar la “retribución de la innovación” como un elemento esencial para incentivar de forma efectiva la innovación constituye un cambio de paradigma en el marco de las relaciones entre empresas y empleados, especialmente si se piensa en la innovación como uno de los factores clave para la recuperación económica y un catalizador necesario para provocar la evolución de los modelos productivos.

Las actuales circunstancias requieren que se produzca una reconversión, hay quien diría una reinención, en la gestión humana de la innovación para poner en el centro del sistema de innovación empresarial a las personas, que son quienes realmente piensan, crean, desarrollan y llevan al mercado las innovaciones.

Porque hemos de recordar que *"no existen empresas innovadoras sino empresas con personas innovadoras"*.

### ¿EXISTE LEGISLACIÓN PARA RETRIBUIR LA INNOVACIÓN? ]

La innovación abarca muchos ámbitos, siendo uno de los que tendrá más importancia en el siglo XXI como arma empresarial, tanto defensiva como ofensiva, el de las patentes; casualmente o no, éste es el único ámbito de la innovación en el que existe un derecho a retribución regulado por una legislación.

Una de las definiciones de innovación aceptadas es la que considera que *"la innovación es la comercialización de una invención"*, y como *"una patente es un derecho exclusivo concedido a una invención"*, podemos decir que si se retribuye a los empleados por los resultados que generan las patentes que han desarrollado, entonces estamos retribuyendo sus innovaciones.

En España hoy en día está en vigor la Ley 11/1986 de patentes, en la que se considera para las invenciones laborales que *"las que realicen los empleados contratados para realizar actividades que puedan dar lugar a ellas no tienen derecho a remuneración suplementaria por las patentes que se obtengan"*. Es decir, en España, los empleados que estén contratados para innovar y obtengan patentes no tendrán derecho a un variable vinculado a los resultados que se obtengan.

Sin embargo, para los *funcionarios, empleados y trabajadores públicos* esta misma ley reconoce *"a los investigadores el derecho a participar en los beneficios que obtenga la universidad sobre las invenciones"*. Y en una peculiar vuelta de tuerca, en el RD 55/2002 se legisló para determinados organismos públicos de investigación (CSIC, CIEMAT, INTA, INIA, IEO, IGME y Carlos III), el derecho para los empleados autores de una invención a un 33% de los beneficios que ésta generase al organismo. Es decir, las mismas actividades en función de si se realizan en el sector público o en el privado presentan derechos retributivos sustancialmente diferenciados.

## Los empleados que estén contratados para innovar no tendrán derecho a un variable vinculado a los resultados que se obtengan de las patentes •

### REGULACIÓN INTERNACIONAL ]

Esta situación que no es exclusiva de España contrasta con lo que ocurre entre los países líderes en solicitudes internacionales de patentes de los últimos años. De los cinco primeros, en cuatro de ellos (Alemania, Japón, China y Corea), la *"retribución de las patentes de empleado"* es un derecho reconocido por sus respectivas legislaciones.

En Estados Unidos, la propiedad de la patente es un derecho de la persona recogido en su Constitución en la sección octava del artículo primero. Dice: *"El Congreso tendrá el poder para promover el Progreso de la Ciencia y de las Artes útiles, asegurando por tiempo limitado a los autores y a los inventores el derecho exclusivo a sus escritos y descubrimientos respectivos"*. Sin embargo, dado que este derecho puede ser cedido por el empleado a su empleador mediante cláusula contractual, esta sistemática se ha convertido en una práctica habitual.

En cambio, en los países en los que el derecho a retribución para el empleado se recoge en una ley específica, éste es irrenunciable y cualquier cláusula contractual en sentido contrario es considerada nula.

Un análisis comparativo de diferentes legislaciones existentes favorables a este derecho aporta elementos complementarios que permiten configurar una visión global de un posible marco de actuación.

Veamos algunos de ellos:

#### // Alemania

Es el país que desde 1957 legisla con mayor amplitud y detalle, debido principalmente a que allí existe una específica *"Ley de Inventiones de Empleado (Arbeitnehmererfindergesetz)"* que va acompañada por unas *"Directrices para la remuneración de las invenciones de los empleados en el empleo privado (Vergütungsrichtlinien für Arbeitnehmererfindungen)"* que expone diferentes sistemas para el cálculo de dichas retribuciones.

Algunos de los conceptos destacables de esta legislación son:

- “El empleado tendrá derecho a una compensación razonable por parte de su empleador”
- “La naturaleza y el monto de la compensación se establecerán por acuerdo entre el empresario y el trabajador en un plazo razonable después de la reclamación de una invención de servicio”
- “Los derechos y deberes derivados de la Ley no serán afectados por la terminación de la relación laboral”.

#### // Argentina

En su legislación, que data de 1996, el elemento destacable afecta a las remuneraciones por cesión de licencias a terceros que dan lugar a regalías (royalties), ya que allí se regula que *“el inventor podrá reclamar al titular de la patente de invención el pago de hasta el cincuenta por ciento (50%) de las regalías efectivamente percibidas por éste”*.

#### // China

En su Ley de Patentes, que data de 1984 y fue modificada por última vez en 2008, se proclama que *“una vez que la patente sea explotada, al inventor o diseñador se le dará una cantidad razonable de remuneración de acuerdo con el ámbito de aplicación y con los resultados económicos”*.

En 2010 se concretó el texto de la Ley mediante unas *“Normas de aplicación de la Ley de Patentes”*, tal como hicieron en Alemania con sus Directrices. En estas normas se expone que *“si no hubiere acuerdo entre empleado y empleador, entonces el empleador deberá, después de que la patente de invención-creación sea explotada dentro de la duración del derecho de patente, extraer cada año a partir de las ganancias de la explotación de la patente un porcentaje no inferior al 2% como remuneración al inventor. Y que si se cediese a un tercero el derecho de explotación de la patente, se deberá extraer de los ingresos de explotación que se*



*reciban un porcentaje no inferior al 1%, y adjudicarlo al inventor como remuneración”*.

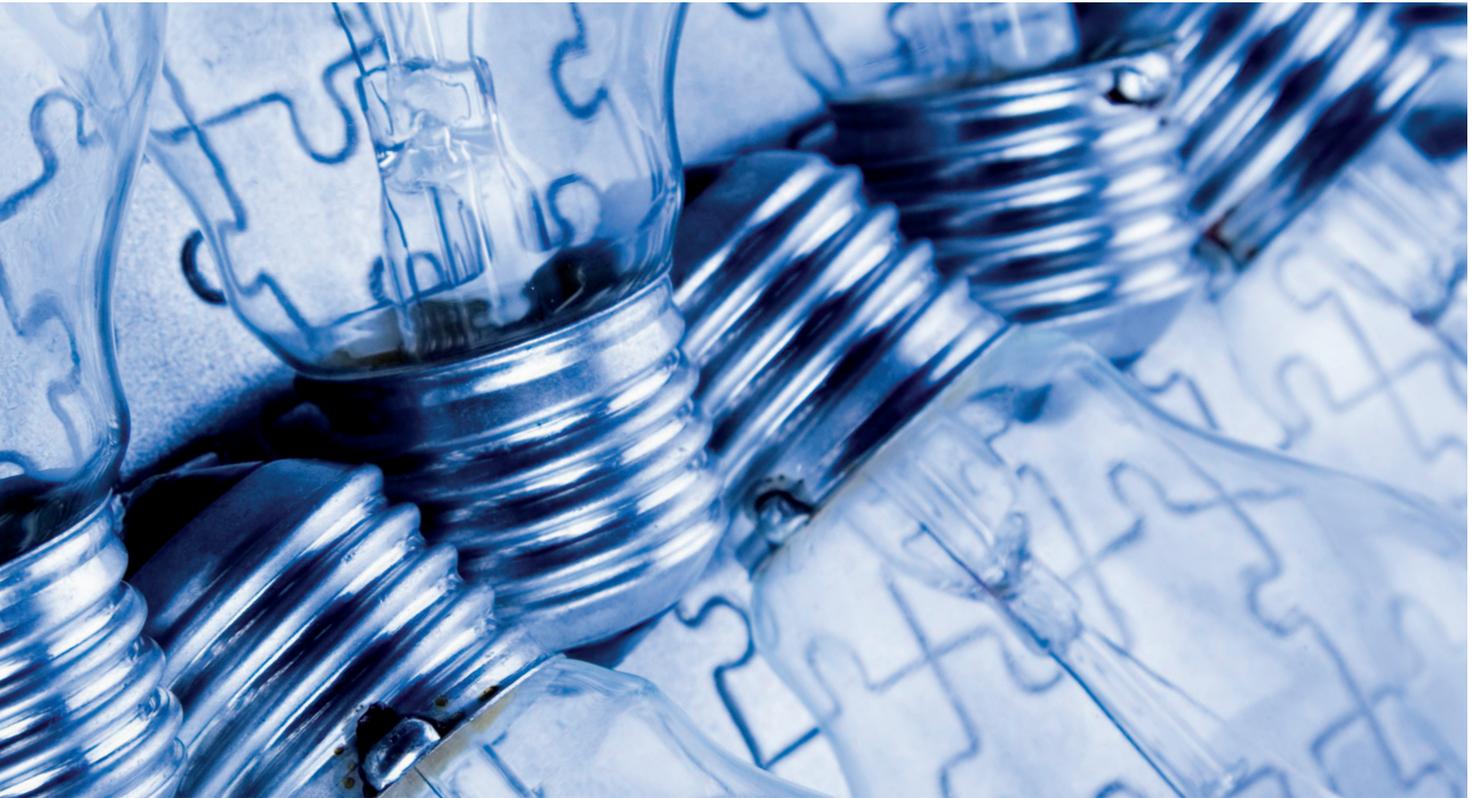
#### // Finlandia

En Finlandia, que se regula desde el año 1967, se incorpora un concepto relativo a la transparencia en la información para el cálculo de la retribución que consiste en la obligación de *“entregar al trabajador la información sobre la presentación y concesión de las patentes para la invención, así como sobre las cantidades de producción y los precios de venta de los productos conforme a la invención, o de los productos fabricados por un proceso conforme a la invención”*.

#### // Israel

En Israel, que también se regula desde el año 1967, se incorpora la existencia de un Tribunal Arbitral denominado Comité de compensacio-

**Aquellas empresas que quieran hacer partícipes a sus empleados de la innovación deberán explicitar de forma clara y por escrito de qué forma se realizará la compensación económica; será muy importante la transparencia para evitar malentendidos que puedan generar conflictos ●**



nes y regalías que *“actuará cuando no exista acuerdo entre empleador y empleado sobre la remuneración por invención de servicio; y que deberá decidir sobre las reclamaciones de compensaciones y regalías”*.

#### // Japón

En Japón, se regula en la primera versión de su Ley del año 1959 que fue modificada en 2004. Para ayudar a la determinación de la remuneración, el parlamento japonés (la Dieta) solicitó a la Oficina de Patentes japonesa la redacción de un documento que diera unas pautas para facilitar la redacción de un acuerdo en las negociaciones entre empleado y empleador. Este documento se publicó en noviembre de 2004 con el título *“The Case Studies of the Procedures under the New Employee Invention System”*.

#### // Polonia

En su Ley de Patentes, cuya primera versión es del año 2000, el concepto a considerar afecta a los periodos para el pago de la remuneración y se concreta en que *“deberá realizarse en los dos meses siguientes a la finalización del año en que se generan los beneficios por la explotación”*. Asimismo, también se considera que si hay acuerdo de remuneración entre partes y cambian las condiciones y los beneficios son manifiestamente superiores a lo estipulado,

entonces podrá aumentarse la cuantía de la remuneración.

#### // República de Kirguistán

En la República de Kirguistán la primera versión de la Ley es del año 1999. En este país se introducen dos aspectos relevantes:

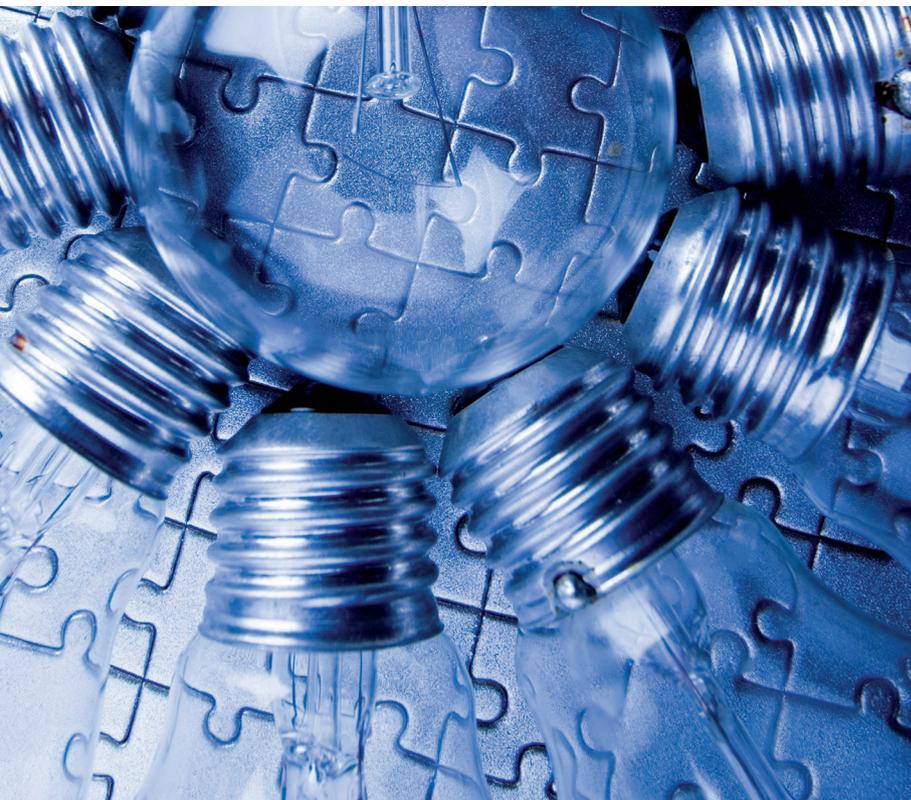
- Por un lado, que si no es posible establecer la contribución entre empleado y empleador, entonces el autor de la patente tendrá derecho a *“la mitad de las ganancias que el empleador reciba o debería haber recibido”*;
- Y por otro, una penalización cuando haya un retraso en el pago consistente en *“una multa al empleador por un monto de 0,5%, por cada día de mora, de la cantidad adeudada al pago, que deberá pagarse al autor”*.

Entre los países que apoyan el derecho a remuneración del empleado inventor considero que destaca por su significación China porque contrasta con lo que ocurre en España, especialmente después de la modificación del reglamento de su Ley de Patentes, cuando se incorporan los criterios mínimos de retribución a los empleados que crean patentes. Esta nueva situación legislativa ha provocado que numerosas empresas multinacionales hayan modificado sus políticas de retribución, entre

éstas y a título de ejemplo encontramos 3M China que introduce como criterio de cálculo de retribución la siguiente fórmula:

**Remuneración = ventas anuales × 0,01% × coeficiente de la contribución al producto terminado × coeficiente de patentes involucradas × coeficiente de inventores involucrados**

Como se puede observar, esta es una fórmula que tiene en cuenta tanto la aportación individual de la persona como su aportación en el grupo en el que está involucrado.



#### **LA NUEVA LEY DE PATENTES ESPAÑOLA (LEY 24/2015, DE 24 DE JULIO, DE PATENTES) ]**

El pasado mes de julio fue aprobada la nueva Ley de Patentes española que incorpora novedades conceptuales en el redactado de los artículos 17 y 18 de su Título IV que, en mi opinión, suponen un cambio de paradigma.

En concreto, en el artículo 17 se añade al texto de la Ley de Patentes de 1986 (vigente hasta el 1 de abril de 2017) lo siguiente: *"Dicha compensación económica podrá consistir en una participación en los beneficios que obtenga la empresa de la explotación o de la cesión de sus derechos sobre dicha invención."*

Por su parte, en el artículo 18 se ha incorporado el apartado 3 que expone: *"Las mejoras técnicas no patentables obtenidas por el empleado en el desarrollo de las actividades previstas en los artículos 15 y 17 que mediante su explotación como secreto industrial ofrezcan al empleador una posición ventajosa similar a la obtenida a partir de un derecho de propiedad industrial, darán derecho a reclamar del empleador una compensación razonable fijada de acuerdo con los criterios establecidos en los artículos citados tan pronto como este último explote la propuesta."*

#### **// Consideraciones al articulado**

En el nuevo redactado se explicita claramente que la compensación que reciba el inventor (innovador) podrá estar vinculada a los beneficios que la invención que ha desarrollado genera a la empresa. Estos beneficios podrían considerarse que pueden ser tanto tangibles como intangibles. A la hora de llevarlo a la práctica considero que será necesario que aquellas empresas que quieran hacer partícipes a sus empleados inventores-innovadores expliciten de forma clara y por escrito de qué forma se realizará la compensación económica; será muy importante la transparencia de la forma en que se calcule dicha compensación para evitar malentendidos que puedan generar conflictos. Para ello, lo mejor será optar por sistemas de fácil seguimiento, claridad y comprensión por ambas partes.

Con la introducción en la nueva ley del concepto "mejora técnica no patentable" se amplían los ámbitos en los que se reconoce la retribución de la innovación y permite que puedan obtenerla personas ajenas a los grupos que hacen I+D+I; porque una mejora técnica la puede realizar cualquier persona en cualquier organización con que sólo utilice la herramienta más importante que tiene para desarrollar su ingenio y para pensar soluciones. Aunque para ello la mejora técnica deberá considerarse como "secreto industrial". Esto último supone que, si no existe ya, deberá crearse un sistema de desarrollo y gestión de los secretos industriales en la empresa y, por supuesto, formar a los empleados en esta cuestión. Esta modificación, en mi opinión, puede suponer un cambio sustancial en la percepción de la innovación tanto por parte de las empresas como de sus empleados.

#### **LA RETRIBUCIÓN DE LA INNOVACIÓN EN CONVENIO ]**

El contexto en el que la retribución de la innovación puede desarrollarse en toda su magnitud es sin duda el de los convenios colectivos,

especialmente en los que se realicen a nivel de empresa, porque debería ser una consecuencia de la estrategia de innovación que ésta haya definido.

En este ámbito se pueden encontrar dos situaciones. La primera es la que podemos encontrar en Eslovenia que en su "Ley de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe)", del año 2007, establece que entre el empleador y el comité de empresa deben aprobar "los criterios de remuneración de la innovación en la empresa".

Como base inicial en el establecimiento de criterios se ha utilizado la "Ley sobre los derechos de propiedad industrial derivados de la relación laboral (Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja)" y las "Normas sobre compensación por la innovación creada en una relación de empleo (Pravilnik o nagradah za inovacije ustvarjene v delovnem razmerju)".

La segunda es la que se da en el "Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2015-2017" firmado, a finales del pasado mes de noviembre, entre las patronales Fepime, Fomento y Pimec y los sindicatos CCOO y UGT.

Supone un cambio de paradigma en la visión de la innovación en el campo de la negociación colectiva catalana que permitirá a las empresas que crean realmente en la innovación desarrollar un instrumento para valorizar de forma efectiva su talento innovador.

En este acuerdo se recoge que:

- *"La negociación colectiva sectorial podrá incorporar articulados que promuevan la retribución o compensación a los trabajadores por innovación o invención a las empresas de su ámbito de aplicación, sin embargo, y dada la diversidad de situaciones existentes, y de procesos productivos o de servicios, es necesario que la concreción de esta regulación convencional se realice en el ámbito de la empresa mediante pactos o acuerdos complementarios al convenio sectorial o convenio de empresa propio."*
- *"El Tribunal Laboral de Cataluña, a través de su Comisión Técnica de Organización del Trabajo, es un mecanismo apropiado para asesorar a las partes en esta materia, y para la prevención de conflictos, por lo que se reforzará su cuadro de expertos con los perfiles profesionales más idóneos a las casuísticas posibles."*

Como se puede observar en el texto del acuerdo, se reconoce que la innovación es una realidad diversa y diferenciada que requiere que en cada empresa se articule para adaptarlo a sus circunstancias. Pero sobre todo, al indicar que en el caso que les surjan dudas o precisen orientación pueden dirigirse a un actor imparcial como es la Comisión Técnica de Organización del Trabajo el Tribunal Laboral de Cataluña.

## CONSIDERACIONES FINALES ]

Para demostrar a las personas que la innovación es importante, no hay nada mejor que el reconocimiento efectivo de su aportación a los resultados de la empresa mediante una retribución complementaria asociada a dichos resultados. Ahora bien, aunque la aportación individual es fundamental porque la realidad

**Para demostrar a las personas que la innovación es importante, no hay nada mejor que el reconocimiento efectivo de su aportación a los resultados de la empresa mediante una retribución complementaria asociada a dichos resultados •**

muestra que las ideas personales son la fuente de la que surge el río de la innovación, hay que ser conscientes de que ésta es cuestión de equipos, por lo tanto, deberíamos considerar también una "retribución de los equipos de innovación"; pero esto no es suficiente, porque el desarrollo moderno de la innovación en las organizaciones requiere de la cooperación y colaboración de todos sus integrantes.

Con esto quiero decir que todos los empleados pueden convertirse en fuentes de ideas para el negocio; todos pueden descubrir oportunidades para la empresa en nuevos nichos de mercado, en nuevos productos o en nuevos servicios. Los empleados son los que escuchan los problemas, insatisfacciones y necesidades de los clientes y por ello, pueden exponer las funcionalidades que deberían tener los nuevos productos o servicios que sus compañías quieran desarrollar para superar las expectativas de los clientes, consiguiendo de esta forma clientes satisfechos y fieles.



Por este motivo, deberíamos influir para que los empleados piensen, aunque ello suponga que pongan en cuestión los paradigmas existentes. Las organizaciones que triunfarán en el siglo XXI serán aquellas en las que el conocimiento y la inteligencia global de todos sus empleados produzcan sinergias excepcionales que aporten valor al negocio.

Aunque no puede haber un único sistema de retribución aplicable a todos los contextos, lo que sí se debería definir es un modelo sobre el que se pueda desarrollar cada caso particular. Por eso, el modelo genérico que se puede plantear establece que en el variable retributivo relativo a la innovación deben considerarse tres niveles:

**Mientras a la innovación no se le reconozca el derecho a un variable por los beneficios que consigue estaremos enviando un mensaje claro: que la innovación no importa, ya que aquello por lo que no se paga es porque se considera que no tiene ningún valor •**

**1. Individual:** en el que se reconozca la aportación de cada persona a la innovación.

**2. Equipo:** que reconozca lo que el equipo ha desarrollado y su efecto en el negocio.

**3. Organizacional:** define la aportación que hace la organización al desarrollo de la innovación; supone reconocer que la innovación es cosa de todos.

Quiero acabar este artículo con las mismas palabras que expuse en mi comparecencia ante la Comisión de Industria, Energía y Turismo del Congreso de los Diputados en el trámite parlamentario de la nueva Ley de Patentes española:

*"Hoy en día nadie discute que los vendedores tengan un variable sobre las ventas, o que los directivos tengan un variable por la consecución de sus objetivos, pero cuando se plantea que los innovadores tengan un variable entonces la respuesta es que para eso se les paga un sueldo. ¿Acaso los vendedores y directivos no tienen sueldo?"*

*Mientras a la innovación no se le reconozca el derecho a un variable por los beneficios que consigue estaremos enviando un mensaje claro: que la innovación no importa, ya que aquello por lo que no se paga es porque se considera que no tiene ningún valor". ]*